

трудові правовідносини. Навіть у випадках звернення працівника із заявою про прийняття на роботу, коли роботодавець не зобов'язаний укладати з ним трудовий договір, роботодавець все одно повинен відреагувати на таку заяву (укласти трудовий договір або відмовити в його укладенні). Тобто і в цьому разі дії працівника можна вважати юридичними фактами.

Список використаних джерел

1. Исаков В. Б. Фактический состав в механизме правового регулирования /В. Б. Исаков. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1980. – 128 с.
2. Єрьоменко В. В. Підстави виникнення трудових правовідносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 /В. В. Єрьоменко /Національна юрид. академія України ім. Я. Мудрого. – Х., 1998. – 18 с.
3. Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве /О. А. Красавчиков. – М.: Госюриздат, 1958. – 182 с.
4. Лівшиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее /Р. З. Лівшиц. – М.: Наука, 1989. – 192 с.
5. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин /П. Д. Пилипенко. – К.: Т-во «Знання», КОО., 2003. – 146 с.

ПРИМІЧ Д. В.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук

НАРАХУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ КЕРІВНИКУ ПІДПРИЄМСТВА У ВИПАДКУ ВІДСУТНОСТІ ВЕДЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В умовах економічної кризи в Україні та спаду купівельної спроможності населення багато підприємств малого та середнього бізнесу знаходяться на межі виживання. Деякі суб'єкти господарювання аби не втрачати бізнес та власні активи змушені припинити діяльність на певний проміжок часу, тоді і виникають питання пов'язані з нарахуванням або можливістю не нарахування заробітної плати керівнику підприємства, яке фактично не здійснює господарської діяльності та відповідно до закону не може залишатись без керівного органу.

Згідно із статтею 65 Господарського кодексу України управління підприємством здійснюється відповідно до його установчих документів на основі поєднання прав власника щодо господарського використання свого майна і участі в управлінні трудового колективу. Власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або

через уповноваженим ним органи відповідно до статуту підприємства чи інших установчих документів. Для керівництва господарською діяльністю підприємства власник (власники) або уповноважений ним орган призначає (обирає) керівника підприємства (частина 3 статті 65 ГК України).

У частині 4 статті 65 ГК України зазначено у разі найму керівника підприємства з ним укладається договір (контракт), в якому визначаються строк найму, права, обов'язки і відповідальність керівника, умови його матеріального забезпечення, умови звільнення його з посади, інші умови найму за погодженням сторін [1, ст.144].

Директор діє від імені підприємства, без довіреності представляє його у відносинах з юридичними та фізичними особами, організує керівництво діяльністю, укладає договори та інші угоди в тому числі трудові договори (контракти), видає накази та дає вказівки, які обов'язкові для всіх працівників, застосовує щодо працівників підприємства заходи заохочення і стягнення.

Тобто, директор з одного боку є представником роботодавця, який виконує управлінські функції, з іншого боку найманим працівником, на якого поширюються норми Кодексу законів про працю України.

Засновник підприємства не має доступу до рахунків підприємства, а тому директор собі самостійно обчислює та нараховує заробітну плату.

У відповідності до статті 94 КЗпП та статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [2, ст. 375; 3, ст. 121].

Відповідно до частини 5 статті 95 КЗпП та частини 4 статті 3 Закону мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб.

У зв'язку з необхідністю нарахування директору зарплати у підприємства також виникає обов'язок щодо нарахування та сплати єдиного соціального внеску (ЄСВ). Адже згідно зі ст. 7 Закону «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» для підприємств, і для його працівників базою для нарахування єдиного соціального внеску є сума нарахованої заробітної плати.

На практиці бувають випадки коли директор приймає наказ про не нарахування собі заробітної плати в зв'язку з відсутністю ведення господарської діяльності та коштів на рахунках підприємства. Проте контролюючі органи вважають це грубим порушенням норм трудового законодавства, адже виплата найманому працівнику заробітної плати є обов'язковою умовою трудового договору (контракту), а

положення які погіршують права найманого працівника є недійсними в силу закону.

Виникає питання чи є порушенням норм трудового права коли директор в добровільному порядку відмовляється від нарахування заробітної плати, адже особа чиї права порушуються та особа хто є порушником даного права є однією і тією ж людиною. Для відповіді на дане питання необхідно розглянути інститут матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

У чинному законодавстві та в науковій літературі немає однозначності в питанні, хто виступає стороною матеріальної відповідальності в даному випадку. Деякі вчені відзначають, що стороною трудового договору є роботодавець, а представляє його інтереси, діє від імені сторони керівник організації. В зв'язку з чим, суб'єктом матеріальної відповідальності визначають безпосередньо роботодавця, оскільки він, а не інша особа з тих, хто виконує функції управління на різних рівнях, відповідає за будь-які порушення прав працівника, що перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах.

Проте, з даною точкою зору можливо не погодитись, оскільки у випадку не виплатою директором собі заробітної плати буде відсутній склад трудового майнового правопорушення з боку роботодавця.

Елементи трудового майнового правопорушення, що вчиняється, є одночасно умовами й матеріальної відповідальності. Більшість вчених вважає, що елементами трудового правопорушення є: 1. Наявність прямої дійсної шкоди. 2. Протиправність дії або бездіяльності. 3. Причинний зв'язок між протиправним порушенням роботодавцем свого обов'язку і майною шкодою, що наступила. 4. Вина.

З огляду на вищевказані елементи вбачається, що у випадку не нарахування директором собі заробітної плати відсутні підстави матеріальної відповідальності, тобто трудове майнове правопорушення, а як наслідок і підстави застосування штрафних санкцій та заходів впливу з боку контролюючих органів.

Список використаних джерел

1. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18, 19- 20, 21- 22 – Ст.144.
2. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР № 322-VIII від 10.12.71 // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст.375.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст.121.